

Hoitoonohjaukseen liittyviä näkökohtia

Eva Lohtari-Keskilä

Helsingin kaupungin rakennusviraston työterveysasema perustettiin 1. 4. 1974. Sen ensimmäiseksi työterveydenhoitajaksi — ja samalla ensimmäiseksi toimihenkilöksi — suunnittelemaan ja kehittämään viraston työterveyshuoltoa valittiin tämän artikkelin kirjoittaja. Alkuvaiheessa asemalla oli osa-aikainen konsultoituva lääkäri. Vakinainen lääkäri saatiin vuoden 1975 alusta. Toinen työterveydenhoitaja palkattiin toukokuussa 1976. Lisäksi asemalla on vastaanottohoitaja ja toimistonhoitaja.

Varsin pian työterveysaseman avaamisen jälkeen siellä alkoi käydä työntekijöitä, jotka olivat joko päihtyneitä tai krapulassa. Harvinaista ei ollut, että työntekijä saapui terveystarkastukseen humalassa. Vielä yleisempää oli, että ensiapua tarvitsevat työntekijät olivat humalassa. Koska tällaiset tapaukset toistuivat päivittäin, työterveydenhoitaja otti yhteyden työnjohtoon päihdeongelmien selvittämiseksi ja vähentämiseksi. Päihdeongelmiin puuttuminen katsottiin mm. työtapaturmien vuoksi niin tärkeäksi, että eräitä muita työterveydenhoitajan kiireellisiksi määriteltyjä tehtäviä siirrettiin myöhempään ajankohtaan.

Työterveydenhoitaja alkoi kartoittaa päihdeongelmia, jotka tavalla tai toisella liittyivät tai heijastuivat työhön. Selvitys edistyi varsin nopeasti yhteistyössä työsuojelupäällikön, työnjohdon ja luottamusmiesten kanssa. Päihdeongelmaisten suuri lukumäärä ja työnjohdon tietämättömyys muunlaisesta päihdeongelmaisiin suhtautumisesta kuin muutaman varoituksen jälkeen annettavasta lopputilistä aiheuttivat sen, että päihdeongelmaisten

hoitoonohjausmallia ryhdyttiin suunnittelemaan keskeisten työmarkkinajärjestöjen vuonna 1973 tekemän yhteisen suosituksen pohjalta.

Työterveydenhoitajalla sen enempää kuin työsuojelupäällikölläkään ei kuitenkaan ollut riittävää tietoa työelämässä päihdeongelmaisiin suhtautumisesta eikä käytettävissä olevista hoitopaikoista. Työterveydenhoitaja osallistui sen vuoksi sosiaalihuollituksen järjestämään työpaikkojen päihdeongelmia käsittelevään seminaariin. Seminaarista saatujen teoreettisten ja käytännöllisten tietojen sekä eräiden tutustumiskäyntien pohjalta laadittiin ehdotus rakennusviraston hoitoonohjaussopimukseksi.

Tammikuussa 1975 pidettiin ensimmäinen neuvottelukokous, jossa pohdittiin, miten menetellä viraston työpaikoilla esiintyvissä päihdeaineiden väärinkäyttötapauksissa. Kokoukseen osallistuivat työnantajan edustajien lisäksi työsuojeluvaltuutetut, pääluottamusmiehet, työterveysaseman lääkäri ja työterveydenhoitaja. Kaikki osapuolet suhtautuivat asiaan myönteisesti. Päihdeongelman olemassaolo oli laajalti tiedostettu, mutta toistaiseksi kukaan ei siihen ollut puuttunut.

Hoitoonohjausmalli

Ensimmäinen kokous asetti lopullista menettelytapamallia muotoilemaan työryhmän, joka sai työnsä varsin nopeasti valmiiksi. Toinen neuvottelukokous, jossa hoitoonohjaussopimus hyväksyttiin, pidettiin 20. 3. 1975. Ensimmäinen hoitoonohjausmalli otettiin virallisesti käyttöön

rakennusvirastossa 1. 5. 1975.

Hoitoonohjausmallin käyttöönottoa edelsi noin kuukauden mittainen tehostettu tiedottaminen ilmoitustauluilla, henkilökuntalehdessä, tiedotustilaisuuksissa jne. Myöhemmin on aiheesta pidetty myös erillisiä luentoja lähinnä työnjohdolle ja luottamusmiehille. Tiedottamisen tavoitteena on ollut saada hoitoonohjausmalli toimimaan alusta lähtien mahdollisimman hyvin.

Voidaan sanoa, että kaikki osapuolet kokivat hoitoonohjausmallin selvittäväksi ja päihdeongelman hoitoa helpottavaksi asiaksi. Työnjohto ja luottamusmiehet saivat selkeän toimintamallin. Loppu-tili ensimmäisenä vaihtoehtona poistui. Raittiiden ei enää tarvinnut entisessä määrin salailla työvereittensa ongelmia. Kaikkia päihdeongelmaisia voitiin kohdella samalla tavalla ammattiin tai asemaan katsomatta. Päihdeongelmasta voitiin keskustella avoimemmin ja asiallisemmin.

Hoitoonohjaus lisäsi ainakin tilapäisesti työterveysaseman työtä, koska työnjohtajat ja luottamusmiehet alkoivat varsin pian tuoda päihdeongelmaisia työterveysasemalle hoitotoimenpiteitä varten. Myös työnjohdon, luottamusmiesten ja työterveysaseman väliset neuvottelut menettelytavoista eri tapauksissa lisääntyivät huomattavasti. Kun työnjohto toistuvasti esitti tiedusteluja hoitoonohjausmallin 2. kohdassa mainitun, varoitusta koskevan pöytäkirjan laadinnasta, kehitettiin työnjohdon avuksi yhtenäinen varoituslomake.

Alkuaikoina hoitoonohjaus tapahtui lähes aina tilanteessa, jossa vaihtoehtona oli työpaikan menettäminen. Hoitoonohjaustilanteessa olivat mukana vain itse päihdeongelmainen ja työterveydenhoi-

taja. Pääasiallisena hoitomuotona oli laitoshoido, vain laitospaikan puuttuessa avohoido. Hoitoon meno perustui melko suuressa määrin ongelmaisen vapaaehtoisuuteen.

Varsin pian kuitenkin havaittiin, että hoitotulokset olivat huonoja. Tulokset eivät tosin olleet sen huonompia kuin muuallakaan, mutta kun ensimmäinen seurantakirjanpito osoitti, että 42 hoitoonohjattua 22 oli saanut loppu-tilin, 12 oli työssä mutta ei suinkaan ilman ongelmia, 4 huoltolassa ja 4 eläkkeellä, mietittiin koko hoitoonohjausjärjestelmän tarkistamista ja uudistamista. Toisaalta pohdittiin myös hoitomuodon muuttamista laitoshoitokeskeisestä avohoitokeskeiseksi. Samoin mietittiin, onko hoidossa olleen jälkihoito ja seuranta riittävän hyvin järjestetty.

Hoitoonohjaustilannetta muutettiin siten, että neuvotteluun hoitoon menosta osallistuivat päihdeongelmaisen ja työterveydenhoitajan lisäksi aina myös työnjohtaja tai muu esimies ja luottamusmies. Pyrittiin myös siihen, että neuvottelussa aina selvästi esitetään ne perusteet, jotka hoitoonohjaustilanteeseen ovat johtaneet, ts. alkoholista johtuneiden poissaolojen määrät, luvattomat poistumiset työpaikalta, päihtyneenä esiintyminen työpaikalla jne. Korostettiin, että on olemassa vain kaksi vaihtoehtoa: hoito tai loppu-tili. Palkattomia pakkolomia ei myönnetty.

Tarkasteltaessa itse hoitoa havaittiin, että päihdeongelmaisen lähettäminen määrääjäksi laitoshoidon oli työnantajan kannalta helppo ratkaisu. Toisaalta yleensä lähtö laitoshoidon tapahtui melko nopeasti ja ongelmaisen palatessa hoidosta päihdeongelmaan johtaneet tai myötävaikuttaneet vaikeudet olivat ilmeisesti edelleen olemassa ja odottamassa. Hoidossa ollut joutui yleensä myös erityisen tarkkailun ja huomion kohteeksi, leimatuksi, mikä varmaankin on omiaan edistämään päihdeongelman uusiutumista. Yhteys ongelmaisen ja työterveysaseman välillä katkesi laitoshoidon ajaksi. Jälkihoito puuttui täysin. Useimmiten

Kaupunginhallitus hyväksyi 7. 2. 1977 päätöksellään (§ 429) kunnallisen sopimusvaltuuskunnan toimiston johtokunnan ja pääsopijajärjestöjen väliseen sopimukseen perustuvat liitteen 1 mukaiset toimintaohjeet. Näiden ohjeiden 4. kohta tarkennettiin rakennusviraston ohjeella (liite 2). Nämä toimin-
taohjeet ovat tämän artikkelin lopussa.

työterveysasema sai tiedon laitoshoidossa olleesta päihdeongelmaisesta lopputilastosta.

Avohoitomahdollisuudet paranivat oleellisesti, kun Helsingin kaupungin A-hoitoyksikkö aloitti toimintansa 1976. Tällöin ensisijaiseksi hoitomuodoksi otettiin vähitellen työterveysaseman säännöllisesti kontrolloima avohoito. Avohoittoa on korostettu varsinaisena hoitomuotona eikä vain laitoshoidon esiasteena. Jos hoito ei tuota toivottua tulosta, seuraukset ovat ongelmalliselle kummankin hoitomuodon kyseessä olleen samat. Avohoidosta ei kuitenkaan ilmeisesti ole ongelmalliselle samanlaisia haittoja kuin laitoshoidosta, ja avohoidossa voidaan myös hoitaa niitä ongelmia, jotka ovat päihdeongelman ilmeisiä syitä tai riskitekijöitä.

Viinajengien hajottaminen

Etsittäessä syitä hoitoonohjauksen alkuaikojen huonoihin tuloksiin kohdistet-

tiin huomiota myös työmaihin. Havaittiin, että työpisteiden välillä oli päihdeongelmien esiintymisessä tai ilmitulemisessa suuriakin eroja. Eräille työmaille oli kerääntynyt poikkeuksellisen paljon viinamiehiä, jolloin nämä jengit oli syytä hajottaa eri työpaikkoihin. Ne työpaikat, joista tuli paljon päihdeongelmaisia, edellyttivät huomion kohdistamista koko työmaahan. Usein taas työmaille esiintyi kurinpitovaikeuksia tai välinpitämättömyyttä suhtautumista, mutta niistä ei tullut lainkaan päihdeongelmaisia. Näiden työmaiden työnjohtoon kohdistettiin valistus- ja tiedotustoimintaa, lisäksi kehoitettiin näiden esimiehiä kannustamaan työnjohtoa tiukempiin otteisiin.

Muita huomionarvoisia seikkoja

Kehitettäessä hoitoonohjausmallin toimivuutta ja näin itse päihdeongelman hoitoa rakennusvirastossa on keskeiseksi nousut luottamuksellinen ja hyvä yhteistyö toisaalta työterveysaseman ja toisaalta



HELSINGIN KAUPUNKI
RAKENNUSVIRASTO

VAROITUS
päihtyneenä esiintymisestä työpaikalla
Päivämäärä

VAROITUKSEN SAAJA	Nimi
	Virka tai tehtävä
	Osasto, työpaikka
VAROITUKSEN PERUSTE	On tänään saanut Khs:n 7. 2. 1977 § 429 ja HKR:n 24. 5. 1978 toimintaohjeiden mukaisen varoituksen toistuvasta päihtyneenä esiintymisestä työpaikalla
ALLEKIRJOITUKSET	Varoituksen saaja
	Pääluoittamusmies tai hänen edustajansa
	Työnantajan edustaja

HKR 16008 1500x5 9 79
VAROITUKSEN SAAJA

1(5)

Kirjallisesta varoituksesta annetaan kaksoiskappaleet työnantajan edustajalle, osastolle, pääluoittamusmiehel-
le ja työterveysasemalle.

työntekijöiden, työnjohdon, työsuojeluhenkilöstön, luottamusmiesten ja hoitopaikkojen välillä.

Samoin on havaittu, että päihdeongelman hoito on jatkuva toimintaprosessi, jossa ei saa olla taukoja tai otteen herpaantumista. Uusille työntekijöille on alun alkaen tehtävä selväksi talon tavat päihdeongelmaan suhtautumisessa. Jatkuva poissaolo- ja tapaturmatilastojen seuranta on myös tarpeen ja vähänkin epäilyttävissä tapauksissa on asiaan puuttuttava välittömästi. Mahdollisimman hyvän päihdeongelmaisista kertovan tiedoston perustaminen työterveysasemalle ja sen ylläpitäminen on suositeltavaa. Päihhteiden haitoista kertovaa tiedottamista on ylläpidettävä.

Rakennusviraston hoitoonohjaustoi-

minnasta voidaan esittää joitakin tuloksia. Vuonna 1978 kävi hoitoprosessin läpi 71 henkilöä. Heistä on vielä työssä 51, kuolleita on 2 ja eläkkeelle siirtyneitä 6. Lopputili on jouduttu antamaan 12:lle. Vertailun vuoksi mainittakoon, että hoitoonohjauksen alkuaikoina 1. 5. 1975—31. 12. 1977 lopputilejä annettiin 59.

Näyttäisi siis siltä, että valvottu avohoidon hoito on päihdeongelmaisen hoidossa tuloksellisempaa kuin laitoshoidon. Lopputilien määräästä voisi ainakin näin päätellä. Hoitoonohjauksen alkuaikoina hoitomuotona oli lähes yksinomaan laitoshoidon hoito. Lopputilin saaneista suurin osa on ollut laitoshoidossa, kun taas tällä hetkellä työssä olevista suurin osa on ollut tai on edelleen kontrolloidussa avohoidossa.

Liite 1.

Toimintaohjeet päihdyttävien aineiden väärinkäyttötapauksissa työpaikalla

1. JOHDANTO

Vuoden 1976 työmarkkinaratkaisuuun liittyvään sosiaalisia etuja koskevaan muistioon sisältyy suositus alkoholin ja huumeaineiden haittojen vähentämiseksi kunnallishallinnossa. Suositus perustuu sopimusvaltuuskunnan toimiston johtokunnan ja pääsopijajärjestöjen keskeiseen sopimukseen. Sen mukaan suositellaan palveluksessa olevien viranhaltijoiden, toimihenkilöiden ja työntekijöitten päihdeongelmia käsiteltäessä hoitoonohjaamisjärjestelmää kuitenkin ehdolla, ettei hoitoonohjaamisen menetelyllä heikennetä työpaikkamoraalia eikä vaaraneta yleistä järjestystä ja turvallisuutta.

Suosituksen pohjalta annetaan virastoille ja laitoksille seuraavassa yleisluonteiset periaateohjeet, joita voidaan vielä tarvittaessa täydentää virastotai laitospohjaisilla menettelytapaoheilla.

2. YLEISPERIAATTEET PÄIHDYTTÄVIEN AINEIDEN VÄÄRINKÄYTTÖTAPAUKSISSA

2.1. Soveltamisalue

Nämä yleisohjeet koskevat tapauksia, joissa viranhaltijalle/toimihenkilölle/työntekijälle on kehitty-

nyt tai selvästi kehitymässä jatkuvasta päihhteiden liikakäytöstä selvä sosiaalinen tai terveydellinen ongelma, joka haittaa hänen työntekeään, turvallisuutta tai järjestystä työpaikalla jne.

2.2. Ongelmat tiedostettava työpaikoilla

Kun palveluksessa olevien henkilöiden päihhteiden väärinkäyttö muodostaa ongelman, siihen tulee suhtautua vakavasti ja ryhtyä sen suhteen mahdollisuuksien mukaan aktiivisiin toimenpiteisiin. Päihdyttävien aineiden väärinkäyttäjien hakeutumista hoitoon on avustettava ja pyrittävä poistamaan sen esteenä ehkä oleva tietämättömyys hoitomahdollisuuksista ja hoitopalveluista.

Työnjohdon ja työtovereiden antama heräte hoitoonhakeutumiseksi voi olla erittäin merkityksellinen. Myös käytännön apu mm. ajan tilaamiseksi työterveysasemalta saattaa olla eräissä tapauksissa laukaisevana tekijänä hoitoonhakeutumispäätöksen tekemisessä.

2.3. Työterveydenhuolto ohjaa ja valvoo

Päihdyttävien aineiden jatkuvalla väärinkäyttäjällä on toipumiseen suuret mahdollisuudet viime vuosi-

na kehitettyjen hoitomenetelmien ansiosta. Hoidon on katsottava liittyvän terveydenhuoltotoimintaan, joten kaupungilla hoitoonohjaaminen tapahtuu lähinnä työterveyshenkilöstön kautta.

Kehotuksen päihdeongelman kääntymisestä työterveyshenkilöstön puoleen voi antaa esimies, luottamusmies tai työsuojeluorganisaation jäsen tai yhtä hyvin työtoveri. Työstä poistumisesta on kuitenkin sovittava lähimmän esimiehen kanssa. Hoitoonhakeutumiskehotuksen saanut ratkaisee itse keskusteltuaan asiasta työterveyshenkilöstön kanssa, hakeutuuko hän hoitoon ja minkä suositelluista hoitopaikoista hän valitsee.

2.4. Hoitoonohjaus — kurinpitotoimet

Hoitoonohjaamisen tulisi tapahtua, mikäli mahdollista, jo ennen kuin viraston tai laitoksen on tarvinnut ryhtyä kurinpidollisiin toimenpiteisiin.

Jatkuvien poissaolojen ja häiriöiden johdosta voidaan hoitoonohjaamista joutua harkitsemaan vaihtoehtona virka- tai työsuhteen purkamiselle. Työnjohdon on tällaisissa tapauksissa ennen purkamistoimenpiteisiin ryhtymistä neuvoteltava työterveyshenkilöstön ja luottamusmiehen kanssa. Neuvottelussa on kiinnitettävä erityistä huomiota päihdeongelman myönteiseen suhtautumiseen hoitoa kohtaan sekä hoidon onnistumiseen ja kuntoutusmahdollisuuksiin.

Jos hoidon aikana tapahtuu rikkomus, joka saattaisi aiheuttaa työpaikalla seuraamuksia, on ennen toimenpiteisiin ryhtymistä neuvoteltava luottamusmiehen, työterveyshenkilöstön ja hoitopaikan edustajan kanssa ongelmaan johtaneista syistä, kuntoutusmahdollisuuksista ja hoidon jatkumisen tärkeysasteesta. Hoidon luottamuksellisuuden vuoksi tähän on kuitenkin saatava hoidettavan suostumus.

Ellei kehotuksen saanut suostu menemään hoitoon, voidaan ryhtyä kurinpitotoimenpiteiden toteuttamiseen.

3. HOITOONOHJAAMISEN TARPEEN HAVAITSEMINEN

Päihdeongelmien ensimmäisinä oireina ovat usein päihtymyksen jälkitila ja sen seurauksena lisääntyneet lyhytaikaiset sairauspoissaolot ja tapaturma-alttius. Henkilön omalta kannalta olisi edullista, että ongelma havaittaisiin ja että hänet voitaisiin ohjata hoitoon jo tällöin. Työsuojeluvaltuutetun tai -asiamiehen taikka luottamusmiehen ja myös muiden työtoverien on usein helpoin havaita ongelma tässä vaiheessa ja ehdottaa asianomaiselle kääntymistä työterveyshuollon puoleen. Varsinainen hoitopaikkoihin ohjaaminen tapahtuu aina työterveyshuollon kautta.

Työnantajan puolelta tapahtuvassa hoitoonohjaamisessa ei yleensä käytetä pakotteita vaan esimies tai henkilöasiainhoitaja voi esim. henkilöstösuhdekeskustelun yhteydessä pyytää asianomaista kään-

tymään työterveyshuollon puoleen, jossa jatkotoimenpiteistä sovitaan kohdan 5 mukaisesti.

Asianomainen voi luonnollisesti myös itse ottaa päihdeongelmissaan yhteyttä työterveyshuoltoon.

4. MENETTELY HENKILÖN ESIINTYESSÄ PÄIHITYNEENÄ TYÖPAIKALLA

Jos työpaikalla havaitaan viranhaltijan, toimihenkilön tai työntekijän olevan päihdyttävien aineiden vaikutuksen alaisena, esimiehen on ryhdyttävä välittömästi toimenpiteisiin tällaisen henkilön poistamiseksi työpaikalta. Ao. luottamusmiehelle on ilmoitettava henkilön poistamisesta työpaikalta.

Kun henkilö on palannut työhön, ryhdytään tapauksen johdosta tarvittaviin toimenpiteisiin. Sama koskee myös tapauksia, joissa henkilö on päihdeongelmien vuoksi muutoin menetellyt lain tai hyvien tapojen, virkasäännön tahi työmaakurin vastaisesti. Tässä yhteydessä selvitetään yhdessä asianomaisen ja luottamusmiehen kanssa, onko henkilön päihdyttävien aineiden väärinkäyttö ollut kertaluonteinen tilapäinen tapahtuma vai jo kehittynyt päihdeongelmaksi. Viimeksi mainitussa tapauksessa esimies voi kehottaa asianomaista varaamaan ajan ja hakeutumaan viraston työterveyshuoltoa hoitavan työterveyshoitajan tai työterveysaseman vastaanotolle.

Kurinpitotoimenpiteenä tulee kysymykseen huomautus, varoitus, palkattoman virkavapauden tai työloman myöntäminen. Törkeissä päihdeaineiden väärinkäyttötapauksissa samoin kuin silloin, kun henkilön päihdeiden käyttö jatkuu hoidon jälkeen, tulee kysymykseen työsopimuslain 43. §:n oikeus työsopimuksen purkamiseen tai vastaavasti virkaero. Tällöin on ennen mahdollista toimenpidettä asiasta keskusteltava ao. esimiehen ja luottamusmiehen sekä tarvittaessa työterveyshenkilöstön kanssa. Yleensä pitäisi pyrkiä siihen, että ongelman havaitseminen ja hoitoonohjaaminen tapahtuu niin varhaisessa vaiheessa, ettei huomautusta ankarampaa rangaistusta tarvitse käyttää.

5. HOITOONOHJAAMINEN YM. TOIMENPITEET TYÖTERVEYSASEMALLA

5.1. Ongelman selvittäminen ja hoitoon valmistautuminen

Työterveysaseman edustajan ja ao. henkilön kesken pyritään selvittämään henkilön ongelmien laatu ja tällä perusteella päättämään mahdollisesta hoitoonohjaamisesta. Työterveysasema opastaa oikeisiin hoitopaikkoihin ja kirjoittaa tarpeelliset lähetteet, mutta henkilö saa itse päättää hoitoon hakeutumisestaan.

Työterveysasema ilmoittaa henkilön suostumuksen perusteella esimiehelle hoitoon hakeutumisesta, jotta esimies tietäisi suositussopimuksen mukaisesti ottaa työterveysasemaan yhteyttä, mikäli hoidon aikana vielä ilmenee kyseisen henkilön kohdalla päihteisiin liittyviä ongelmia.

Henkilön kanssa tulisi sopia siitä, että hän hoitopaikassaan antaa suostumuksen tietojen antamisesta työterveysasemalle hoidon tuloksista ja hoidossa käyneistä.

5.2. Hoitomuodon valinta — loman myöntäminen

Hoitoon ohjaamisen toteutuminen riippuu oleellisesti käytettävissä olevista hoitomuodoista. Näin ollen hoidossa käyminen ja hoidon muoto on valittava kussakin tapauksessa erikseen käytettävissä olevien mahdollisuuksien joukosta. Työnantaja ei vastaa hoidon aiheuttamista kustannuksista.

Hoito on pyrittävä ensisijaisesti toteuttamaan työajan ulkopuolella. Ellei hoitoa saada järjestetyksi työajan ulkopuolella, tulee asianomaiselle myöntää palkatonta virkavapautta tai työlomaa. Mikäli hoidettava on lääkärintodistuksen mukaisesti sairaana, sovelletaan sairausajan palkkausta koskevia säännöksiä ja määräyksiä. Näitä on sovellettava myös siinä tapauksessa, että asianomainen on oma-aloitteisesti hakeutunut laitoshoitoon ja tällaisesta hoidosta on etukäteen sovittu työnantajan kanssa.

5.3. Työtehtävien järjestely hoidon aikana

Henkilö voidaan tarvittaessa sijoittaa hoidon ajaksi

toiseen työtehtävään, jos työnantaja pitää sitä perusteltuna. Muutoin voidaan hänelle myöntää palkatonta työlomaa taikka virkavapautta.

6. SUHTAUTUMINEN PÄIHDEONGELMAISEEN HOIDON JÄLKEEN

Henkilön palattua työhönsä hoidon jälkeen tai hänen ollessaan avohoidossa työssälönsä yhteydessä on häntä tuettava työpaikalla hänen pyrkimyksissään raittiuden säilyttämiseen.

7. TIEDOTTAMINEN

Henkilökunnalle tiedotetaan näistä yleisistä toimenpiteistä ja viraston/laitoksen mahdollisista täydentävistä sovellutusohjeista henkilöstölehtien ja ilmoitustaulujen avulla. Päihdeongelmiin liittyvissä kysymyksissä pyritään järjestämään tarvittavaa koulutusta.

Henkilöstölle pyritään antamaan terveystietoa ja neuvontaa mm. päihdeaineiden käytön vähentämiseksi ja niistä aiheutuvien seurausten lieventämiseksi. Tämä voidaan toteuttaa esim. työterveyshuollon järjestämien muun terveystietouden yhteydessä.

Liite 2.

Menettely henkilön esiintyessä päihtyneenä työpaikalla

1. Poistaminen työpaikalta

Jos Helsingin kaupungin rakennusviraston palveluksessa olevan henkilön havaitaan työpaikalla olevan päihdyttävien aineiden vaikutuksen alaisena, esimiehen on ryhdyttävä välittömästi toimenpiteisiin tällaisen henkilön poistamiseksi työpaikalta. Poistaminen suoritetaan mikäli mahdollista luottamusmiehen tai muun henkilön läsnä ollessa.

2. Huomautus

Henkilön palattua töihin esimies antaa työpaikalta poistetulle kirjallisen huomautuksen puhuttelussa,

Helsingin kaupungin rakennusviraston tarkennus kaupunginhallituksen 7. 2. 1977 §:ssä 429 hyväksymän toimintaohjeen 4. kohtaan.

jossa luottamusmies on läsnä.

Huomautuksen antamisesta on esimiehen ilmoitettava omalle esimiehelleen tai vastaavalle työnjohtajalle.

3. Varoitus

Jos henkilö esiintyy toistuvasti päihtyneenä työpaikalla, hänet poistetaan työpaikalta kohdan 1 mukaisesti ja tehdään kohdassa 2 mainitut ilmoitukset.

Henkilön palattua töihin varsinainen esimies tai osastopäällikkö antaa hänelle kirjallisen varoituksen.

Tässä yhteydessä selvitetään yhdessä asianomaisen, hänen lähimmän esimiehensä, pääluottamusmiehen ja työterveysaseman edustajan kanssa, onko henkilön päihdyttävien aineiden väärinkäyttö ollut kertaluonteinen tilapäinen tapahtuma vai jo kehittynyt päihdeongelmaksi. Viimeksi mainituksa

tapauksessa pyritään asianomainen ohjaamaan työterveysasemalle.

Huomautus samoin kuin varoitus vanhenevat vuodessa.

4. *Palkattoman loman määrääminen*

Jos väärinkäytös uudelleen toistuu eikä henkilö suostu hoitomenettelyyn, osastopäällikkö (tai tämän määräämä asianomaisen esimies) taikka, jos on kysymys kaupungininsinöörin työhön ottamasta henkilöstä, kaupungininsinööri määrää hänet kuukauden palkattomalle pakkolomalle. Menettely on sama kuin varoituksessa.

Rangaistus vanhenee kahdessa vuodessa.

5. *Työsopimuslain 43. §:n soveltaminen*

Jos päihtyneenä esiintyminen työpaikalla

- on katsottava törkeäksi tai
 - sen on katsottava heikentävän työpaikkamoraalia tai
 - vaarantavan yleistä järjestystä ja turvallisuutta tai
 - päihteiden käyttö jatkuu edellä mainittujen toimenpiteiden jälkeen,
- tulee kysymykseen työsopimuksen purkaminen

työsopimuslain 43. §:n mukaisesti tai vastaavasti virkaero. Tällöin työsuhde päättyy ilman irtisanomisaikaa ja henkilö menettää oikeutensa irtisanomisan palkkaan.

Myös määräaikaisissa työsuhteissa seuraa päihdyttävien aineiden vaikutuksen alaisena esiintymisestä työpaikalla yleensä työsuhteen purkaminen välittömästi.

Työsopimuksen purkamisen suorittaa, virastossa toimivaa luottamusmiestä kuultuaan, osastopäällikkö (tai tämän määräämä asianomaisen esimies) taikka, mikäli henkilö on kaupungininsinöörin työhön ottama, kaupungininsinööri.

Viranhaltijalle annettavasta varoituksesta, viran-toimituksesta pidättämisestä ilman palkkaetuja ja virkaerosta päättää yleisten töiden lautakunta. Virkaerosta ja viran-toimituksesta pidättämisestä päättää kuitenkin kaupunginvaltuusto, mikäli on kysymys sen ottaman viranhaltijan rankaisemisesta.

Yleensä pitäisi pyrkiä siihen, että ongelman havaitseminen ja hoitoonohjaaminen tapahtuu niin varhaisessa vaiheessa, ettei huomautusta ankarampaa rangaistusta tarvitse käyttää.